



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA E
CONTABILIDADE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO E
CONTROLADORIA

LAÍS VELOSO CAVALCANTE

FENÔMENO *MISMATCH* E A REMUNERAÇÃO DE PROFISSIONAIS DAS
ÁREAS DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS NO CEARÁ:
DIFERENÇAS ENTRE GÊNERO, IDADE E ETNIA

FORTALEZA

2025

LAÍS VELOSO CAVALCANTE

**FENÔMENO *MISMATCH* E A REMUNERAÇÃO DE PROFISSIONAIS DAS
ÁREAS DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS NO CEARÁ:
DIFERENÇAS ENTRE GÊNERO, IDADE E ETNIA.**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria da Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade da Universidade Federal do Ceará, como requisito à obtenção do título de Mestre em Administração e Controladoria. Área de concentração: Contabilidade, Controladoria e Finanças.

Orientador: Prof. Dr. Daniel Barboza Guimarães.

FORTALEZA

2025

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Sistema de Bibliotecas

Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

C364f Cavalcante, Laís Veloso.

FENÔMENO MISMATCH E A REMUNERAÇÃO DE PROFISSIONAIS DAS ÁREAS DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS NO CEARÁ: DIFERENÇAS ENTRE GÊNERO, IDADE E ETNIA / Laís Veloso Cavalcante. – 2025.

50 f.

Dissertação (mestrado) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Mestrado Profissional em Administração e Controladoria, Fortaleza, 2025.

Orientação: Prof. Dr. Prof. Dr. Daniel Barboza Guimarães.

1. mismatch; mercado de trabalho; prêmios salariais.. I. Título.

CDD 658

RESUMO

A expansão do ensino superior no Brasil, sobretudo a partir da década de 1990, alterou significativamente a configuração da educação e do mercado de trabalho. O número de Instituições de Ensino Superior passou de 894 em 1995 para 2.580 em 2023, com destaque para os cursos de Administração e Ciências Contábeis, que figuram entre os mais ofertados e demandados do país. Esse crescimento levanta questões sobre os impactos do aumento no número de profissionais no mercado de trabalho. Nesse contexto, o presente estudo investigou o fenômeno do *mismatch*, entendido como a incompatibilidade entre o nível de escolaridade e as exigências ocupacionais. Tal fenômeno pode se manifestar tanto na sobre-educação, quando o indivíduo tem um nível de escolaridade mais elevado do que o requerido para sua função, quanto na subeducação, quando apresenta escolaridade inferior à demandada. A metodologia adotada segue a abordagem proposta por Marioni (2021), com estimação inicial por Mínimos Quadrados Ordinários (OLS). Os resultados apontam para a incidência do fenômeno *mismatch* entre trabalhadores do setor formal cearense nas áreas de Administração e Ciências Contábeis, revelando que profissionais sobre-educados tendem a auferir premiações salariais, enquanto os subeducados sofrem penalizações em seus rendimentos, indicando desigualdades no retorno da escolaridade. Além disso, características individuais como gênero, raça e idade influenciam de forma significativa os efeitos do *mismatch*: mulheres, pessoas não brancas e indivíduos mais jovens são mais penalizados do que homens brancos mais velhos, mesmo quando sobre-educados. Apesar da influência geral do fenômeno sobre os rendimentos das duas áreas analisadas, verificou-se que, entre os profissionais de Ciências Contábeis, as penalidades e premiações associadas ao *mismatch* e às características individuais apresentam maior homogeneidade.

Palavras-chave: *mismatch*; mercado de trabalho; prêmios salariais.

ABSTRACT

The expansion of higher education in Brazil, especially from the 1990s onward, significantly transformed the structure of education and the labor market. The number of Higher Education Institutions increased from 894 in 1995 to 2,580 in 2023, with particular emphasis on Business Administration and Accounting programs, which rank among the most widely offered and demanded in the country. This growth raises questions about the impacts of the increasing number of professionals entering the labor market. In this context, the present study investigated the phenomenon of educational mismatch, understood as the incompatibility between an individual's level of schooling and the occupational requirements of their job. This phenomenon may manifest as overeducation—when an individual possesses a higher level of education than required—or undereducation—when their schooling is below what the occupation demands. The methodology adopted follows the approach proposed by Marioni (2021), with initial estimation carried out through Ordinary Least Squares (OLS). The results indicate the presence of educational mismatch among formal-sector workers in Ceará in the fields of Business Administration and Accounting, revealing that overeducated workers tend to receive wage premiums, whereas undereducated workers experience earnings penalties, thus highlighting inequalities in the returns to education. Furthermore, individual characteristics such as gender, race, and age significantly influence the effects of mismatch: women, non-white individuals, and younger workers are more penalized than older white men, even when overeducated. Despite the overall influence of the phenomenon on earnings in both fields, the study found that, among Accounting professionals, the penalties and premiums associated with mismatch and individual characteristics are more homogeneous.

Keywords: mismatch; labor market; wage premiums.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Resumo de estudos anteriores.....	17
Quadro 2 – Quadro-síntese da metodologia	31

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Presença de <i>mismatch</i> no mercado de trabalho formal – 2024 ...	32
Tabela 2 – Estatísticas descritivas (%) do conjunto total da amostra	33
Tabela 3 – Estatísticas descritivas (%) – Administração	34
Tabela 4 – Estatísticas descritivas (%) – Ciências Contábeis	35
Tabela 5 - Resultados da estimação para o salário-hora por gênero, raça e idade – Ceará.....	40
Tabela 6 - Resultados da estimação para o salário-hora por gênero, raça e idade – Brasil	412
Tabela 7 - Resultados da estimação para o salário-hora por gênero, raça e idade – Bahia	434

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	8
1.1 Contextualização e delimitação do tema	8
1.2 Questão de pesquisa	10
1.3 Objetivo geral.....	11
1.3.1. Objetivos específicos	11
1.4 Justificativa	11
1.5 Aspectos metodológicos	13
1.6 Estrutura do trabalho	14
2. REVISÃO DE LITERATURA.....	15
2.1 Mismatch no mercado de trabalho brasileiro e cearense.....	15
2.2 Formação dos profissionais das áreas de Administração e Ciências Contábeis no Brasil.....	20
2.3 Características dos indivíduos e influência na remuneração	22
3. METODOLOGIA.....	25
3.1 Tipologia da pesquisa (natureza/meios/fins).....	25
3.2 Base de dados utilizada na pesquisa.....	25
3.3 Coleta dos dados	27
3.4 Tratamento e análise dos dados.....	28
3.5 Modelo empírico	29
4. RESULTADOS	32
4.1 Estatísticas descritivas.....	32
4.2 O efeito do mismatch nos salários do conjunto dos trabalhadores das áreas de Contabilidade e Administração no mercado de trabalho cearense	36
4.3 O efeito do mismatch nos salários por recorte de agrupamentos dos profissionais de Administração e Contabilidade no mercado de trabalho cearense	38
4.4 Teste de robustez	39
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	44
REFERÊNCIAS.....	46

1. INTRODUÇÃO

1.1 Contextualização e delimitação do tema

A partir da década de 1990, o Brasil expandiu sua oferta de ensino superior, apresentando um aumento no número de faculdades, cursos e vagas. Esse crescimento teve como ponto de partida a Constituição de 1988, que estabeleceu a soberania universitária e a integração indissociável entre ensino, pesquisa e extensão, criou normas básicas para a iniciativa privada e delimitou o regimento e as bases da educação nacional (Souza; Miranda; Souza, 2019).

No início dos anos 2000, algumas estratégias contribuíram para esse cenário, por meio do lançamento de programas no âmbito federal, como o Programa Universidade para Todos (ProUni), o Programa de Financiamento Estudantil (Fies), além do aumento da oferta de cursos à distância e da implementação das políticas de cotas. Tais medidas tornaram o ensino superior mais acessível a diversas camadas da população (Barros, 2015), uma vez que, até então, as opções para o ingresso em um curso superior restringiam-se, na maior parte dos estados brasileiros, às vagas ofertadas por universidades públicas.

De acordo com os dados da Sinopse Estatística da Educação Superior do Inep (Brasil, 2024b), em 1995 o país contava com apenas 894 Instituições de Ensino Superior (IES). Em 2015, esse número já havia crescido 164%, alcançando 2.364 IES, e, em 2023, chegou a 2.580. Nesse processo de expansão, destacam-se os cursos de Administração e Ciências Contábeis, que acompanharam e influenciaram esse crescimento.

Ainda conforme o Inep (Brasil, 2024b), em 2010 esses cursos eram oferecidos por 1.641 instituições, totalizando 1.341.864 vagas. Em 2023, passaram a ser ofertados por 1.734 instituições, atingindo 5.323.100 vagas. Em parte, essa explosão no número de vagas pode estar atrelada ao aumento dos cursos à distância: em 2010, essa modalidade representava 44,5% das vagas, enquanto em 2023 atingiu 83,9%.

Diaz e Machado (2008) afirmam que o avanço dos níveis educacionais da população deu início a estudos que avaliavam as possibilidades e as condições de absorção dessa qualificação adicional pelo mercado de trabalho.

Para Barros e Mendonça (1995, p. 17), “é conveniente imaginar o mercado de trabalho como sendo uma instituição com duas funções básicas: ‘casar’ trabalhadores com postos de trabalho e determinar a remuneração de cada trabalhador em cada casamento”. Entretanto, ao analisar as estatísticas do mercado de trabalho, percebe-se a existência de distorções que provocam alguns desequilíbrios, tais como o fenômeno do *mismatch*.

O termo *mismatch* pode ser entendido como uma inadequação, incompatibilidade ou divergência. No contexto deste estudo, refere-se à inadequação percebida entre o nível de escolaridade de um indivíduo e sua atuação profissional. A literatura utiliza esse termo ao tratar do fenômeno da sobre-educação e da subeducação dos trabalhadores nos setores de atividades do mercado de trabalho. A sobre-educação ocorre quando o indivíduo apresenta escolaridade superior à exigida para a ocupação que exerce, enquanto a subeducação refere-se a uma escolaridade inferior à requerida. Em resumo, o *mismatch* representa a não correspondência entre o nível educacional e a ocupação do trabalhador (Silva; Monte, 2024).

No Brasil, diversos autores já analisaram o fenômeno. Recentemente, o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) publicou análises voltadas à evolução da sobre-educação no mercado de trabalho brasileiro entre os anos de 2012 e 2023 (Carvalho; Reis, 2023; 2024). Silva e Monte (2024) também constataram a existência do *mismatch* no país, destacando que a sobre-educação provoca ineficiência, queda de produtividade, baixos salários e insatisfação do trabalhador com empregos não compatíveis com sua qualificação.

No caso do Nordeste, Cavalcanti, Campos e Silveira Neto (2010) observaram que a incidência do fenômeno na região é superior à média nacional, sendo o percentual de subeducados maior do que o de sobre-educados.

Ao analisar a ocorrência de *mismatch* por áreas de formação, encontram-se poucos estudos. Annegues *et al.* (2018) realizaram um exercício de identificação do fenômeno no contexto da Universidade Federal da Paraíba (UFPB). Nesse trabalho, os autores identificaram que o Centro de Ciências Sociais Aplicadas, responsável pela formação dos estudantes na área de

Administração e Contabilidade, foi o que apresentou a maior proporção de ex-alunos em situação de sobre-educação no mercado de trabalho.

No Ceará, Oliveira, Mariano e Araújo (2019) identificaram a incidência de *mismatch* no mercado de trabalho em 2015. Além disso, os autores realizaram análises referentes às diferenças salariais, mostrando que o fato de o indivíduo ser homem reduz sua probabilidade de receber um salário abaixo da média correspondente ao seu curso de formação. Quando se examinam os profissionais formados em instituições de ensino superior públicas nas áreas de Ciências Sociais e Negócios, observa-se uma menor probabilidade de auferir salários abaixo da média salarial dos trabalhadores com a mesma graduação.

1.2 Questão de pesquisa

Diante desse contexto, formula-se a seguinte questão de pesquisa: qual é a influência de variáveis individuais (gênero, idade e etnia) sobre a remuneração de profissionais de Administração e Ciências Contábeis no Ceará?

Em geral, os achados, como os de Campos e Silveira Neto (2010), Annegues *et al.* (2018), Oliveira, Mariano e Araújo (2019) e Carvalho e Reis (2024), indicam a presença de sobre-educação e subeducação tanto em nível nacional quanto na região Nordeste, assim como essa influência na remuneração por características individuais e dos cursos em questão. No estado do Ceará, ao investigar as publicações listadas no Portal de Periódicos Capes, percebe-se que os trabalhos ainda são escassos, principalmente aqueles que correlacionam essa temática com áreas de atuação específicas.

Ressalte-se que os cursos de Administração e Contabilidade figuram, de acordo com o Inep (Brasil, 2024b), entre os cinco com maior número de ingressantes desde 2010 e se destacam pela forte ampliação na oferta de vagas e cursos.

1.3 Objetivo geral

O objetivo geral deste trabalho consiste em analisar a influência de variáveis individuais (gênero, idade e etnia) sobre a remuneração de profissionais de Administração e Ciências Contábeis no Ceará.

1.3.1. Objetivos específicos

- Analisar a influência do gênero na remuneração de profissionais de Administração e Ciências Contábeis no Ceará.
- Analisar a influência da idade na remuneração de profissionais de Administração e Ciências Contábeis no Ceará.
- Analisar a influência da etnia na remuneração de profissionais de Administração e Ciências Contábeis no Ceará.

1.4 Justificativa

De acordo com Sparreboom e Tarvid (2014), a quantidade e a qualidade da mão de obra disponível devem estar em conformidade com as exigências do mercado de trabalho, favorecendo um equilíbrio entre oferta e demanda por profissionais qualificados. Nessa mesma direção, Marioni (2021) aponta a educação como crucial para o desenvolvimento econômico de um país. Contudo, a autora adverte que, se a expansão da oferta de trabalhadores com qualificação não for acompanhada pela demanda por esses profissionais, pode ocorrer uma incompatibilidade educacional.

Beltrão, Andrade e Brandão (2023) também refletem sobre a importância do alinhamento entre academia e mercado de trabalho. Os autores apontam que, ao identificar as necessidades do mercado e o campo de atuação dos alunos egressos, as instituições de ensino superior podem modificar seus métodos pedagógicos, de forma a adaptar a aplicação das técnicas ensinadas ao desenvolvimento do perfil profissional dos estudantes.

Dessa forma, Souza (2016) destaca que são necessárias políticas públicas relacionadas à eficiência e ao foco no desenvolvimento de novos cursos nos níveis gerais da educação e da formação técnica, de forma a contribuir para o crescimento econômico de um país.

Analisando o *mismatch* no Nordeste, Cavalcanti, Campos e Silveira Neto (2010, p. 29) afirmam que:

Se o objetivo é elevar o bem-estar da população, as políticas de desenvolvimento regional do Brasil devem, pois, considerar não apenas a formação generalizada de capital humano no NE, mas também considerar o grau de ajustamento da mão-de-obra local às condições de demanda presente e futura.

Em seu trabalho, Santos *et al.* (2021) apontam que, se um indivíduo, ao entrar no mercado de trabalho pela primeira vez, estiver em uma situação de sobre-educação, há uma forte persistência dessa condição ao longo dos anos, de modo que essa inserção indevida tende a prejudicar a qualidade das correspondências de emprego em anos posteriores. Como consequência, os autores reforçam a necessidade de elaborar políticas públicas que observem a inserção profissional e a qualidade do emprego dos jovens no início da carreira, em razão dos possíveis retornos benéficos relacionados à produtividade, em virtude da melhor utilização do estoque de capital humano.

Com foco nos estudantes da UFPB, Annegues *et al.* (2018) constataram que atributos como sexo, cor, idade, rede escolar de nível médio, renda familiar e escolaridade paterna são os principais condicionantes da duração da sobre-educação entre egressos da instituição.

No caso do Ceará, Oliveira, Mariano e Araújo (2019) apontam que, considerando o mercado de trabalho estadual em 2015, a incidência de sobre-educação concentrou-se principalmente em indivíduos com 32 anos de idade, em sua maioria mulheres e pessoas autodeclaradas não brancas. Ainda no mesmo estudo, os autores indicam que os potenciais determinantes da sobre-educação no mercado de trabalho do Ceará são: aumento da idade do formado e o fato de ele ter cursado ensino médio em escola pública. Por outro lado, as características individuais, a educação e o emprego atual são aspectos determinantes dos desvios salariais. Além disso, ao realizar um exercício com

instituições de ensino públicas e privadas, verificou-se que a conclusão do ensino superior na área de Ciências Sociais e Negócios aumenta a probabilidade de o egresso vivenciar situação de sobre-educação.

Desse modo, este trabalho visa contribuir com a literatura acadêmica ao preencher uma lacuna de análise no contexto cearense, especificamente no mercado de trabalho para os profissionais de Administração e Ciências Contábeis, além de servir de inspiração para estudos futuros em instituições específicas, a exemplo da Universidade Federal do Ceará.

No aspecto social, estudar o *mismatch* no Ceará é de grande relevância para o mercado de trabalho local e para a formulação de políticas públicas. A análise da ocorrência do fenômeno nessas áreas, sob a perspectiva de gênero, idade e raça, contribui para a ampliação de informações estatísticas sobre desigualdades salariais e pode subsidiar reflexões sobre a política educacional voltada à abertura de novas instituições de ensino e à expansão de vagas.

Ademais, em termos gerenciais, essas informações poderão auxiliar a tomada de decisão dos empresários na criação de novos postos de trabalho e no direcionamento de ações voltadas à diversidade nas empresas. Desse modo, compreender o grau de ajustamento entre a oferta de mão de obra e a demanda por emprego no estado, por meio da perspectiva de gênero, idade e etnia, possibilita melhor entendimento acerca da absorção de trabalhadores em determinadas ocupações.

1.5 Aspectos metodológicos

Esta pesquisa caracteriza-se como exploratória-descritiva. Segundo Prodanov e Freitas (2013), uma pesquisa é exploratória quando tem como finalidade proporcionar mais informações sobre o assunto, baseando-se no levantamento bibliográfico. Para Gil (2002), as pesquisas descritivas têm como objetivo descrever as características de uma população ou fenômeno, além de analisar as relações entre as variáveis.

Em relação à abordagem do problema, trata-se de uma pesquisa quantitativa, dado o emprego da quantificação tanto na coleta de dados quanto no tratamento estatístico das informações (Richardson *et al.*, 1999). No que se

refere aos procedimentos, o estudo é documental, visto que utiliza base de dados secundários, oriundos do Ministério do Trabalho e Emprego, como fonte principal de informação. Para a análise dos modelos estatísticos, utiliza-se o software R, utilizando o modelo Mínimos Quadrados Ordinários (OLS) para as estimações.

1.6 Estrutura do trabalho

Esta dissertação está organizada em quatro seções. Além desta Introdução, que apresenta aspectos relevantes à delimitação da temática da pesquisa, bem como seus objetivos e contribuições, o trabalho conta com uma Revisão de Literatura, na qual buscou-se compreender como diversos autores analisam a temática, destacando alguns dos principais estudos publicados.

A terceira seção expõe a Metodologia da Pesquisa, detalhando sua tipologia, o grupo de análise e a técnica estatística aplicada. Para finalizar essa parte, a base de dados é indicada, assim como é feita uma avaliação das estatísticas descritivas.

A seção de Resultados apresenta os achados do trabalho, bem como correlaciona as informações com outros estudos listados na revisão de literatura. Por fim, são apresentadas as Referências Bibliográficas.

2. REVISÃO DE LITERATURA

Nesta seção, faz-se uma exposição dos principais conceitos relacionados ao tema, por meio de um levantamento da produção científica sobre a temática abordada. Assim, o intuito é apresentar as principais publicações existentes, com vistas a fornecer embasamento teórico para a elaboração deste trabalho.

2.1 Mismatch no mercado de trabalho brasileiro e cearense

No estudo pioneiro de Duncan e Hoffman (1981), os autores analisaram os retornos salariais para os indivíduos sobrequalificados (*overeducation* - ORU), com o objetivo de verificar a incidência de prêmios salariais decorrentes das incompatibilidades entre a escolaridade obtida pelos trabalhadores e a educação requerida por suas ocupações. Como demonstram Groot e Van Den Brink (2000) e Hartog (2000), a literatura apresenta ampla evidência de que os retornos associados à ORU são significativos – o que implica dizer que trabalhadores sobre-educados e subeducados recebem, respectivamente, penalidades e prêmios salariais por exercerem ocupações com requisitos educacionais distintos de seus níveis de formação.

Segundo Schwartzman (2004 *apud* Diaz; Machado, 2008), há indícios de que, no Brasil, os graduados podem não estar ocupando empregos para os quais se qualificaram. Silva e Monte (2024) também constataram o *mismatch* no país, por meio da sobre-educação. Os autores indicaram que houve aumento de trabalhadores sobre-educados na maioria das unidades federativas entre 2010 e 2019.

No mesmo sentido, Marioni (2021) verificou que os trabalhadores sobre-educados no Brasil ganham menos do que seus colegas de trabalho que ocupam cargos compatíveis com sua escolaridade. Entretanto, apesar da penalidade pelo excesso de instrução, o prêmio obtido ao cursar uma faculdade é mais que o dobro dessa perda. Por isso, a autora sugere que, sob a perspectiva individual, vale a pena investir em educação superior.

Para Cavalcanti, Campos e Silveira Neto (2010), a existência de *mismatch* pode sugerir um desalinhamento entre os sistemas de educação,

público e privado, e a demanda efetiva do mercado de trabalho, gerando recursos humanos com perfis aquém ou além do demandado pelos diversos setores da economia. Ainda conforme os autores, na hipótese da existência da sobre-educação, esse fenômeno pode indicar retornos abaixo do que é socialmente esperado, devido à realidade do mercado de trabalho, promovendo, em alguns casos, a desmotivação de trabalhadores em melhorar sua capacitação, uma vez que os recursos investidos em educação não retornam na forma de salário.

Carvalho e Reis (2024) apontam que a sobre-educação no mercado de trabalho brasileiro possivelmente permanecerá em níveis elevados nos próximos anos. Os autores destacam a necessidade de mudanças estruturais que ampliem a oferta de empregos de melhor qualidade, para que ocorra uma redução substancial do contingente de trabalhadores em ocupações com exigências educacionais mais baixas que as adquiridas.

Santos *et al.* (2021) realizaram uma análise sobre o efeito da sobre-educação na mobilidade profissional dos jovens e identificaram uma forte persistência desse fenômeno no mercado de trabalho brasileiro. Outra constatação foi a de que a probabilidade de os graduados repetirem a mesma incompatibilidade educacional experimentada em seu primeiro emprego é menor quando ingressam em organizações de grande porte, em comparação com aqueles que entram em micro e pequenas empresas.

Annegues *et al.* (2018) investigaram os determinantes do *mismatch* no contexto dos formados pela UFPB. Os autores constataram que um egresso da instituição passa, em média, mais de três anos em trabalhos incompatíveis com sua formação e que esse resultado é mais acentuado entre estudantes oriundos dos Centros de Educação e de Ciências Sociais Aplicadas, em comparação com os formados pelos Centros de Ciências Jurídicas e de Saúde.

Oliveira, Mariano e Araújo (2019) analisaram a incidência do *mismatch* no Ceará em 2015, com o objetivo de identificar seus determinantes. Os autores verificaram que características observáveis relacionadas ao indivíduo e à sua formação – como a área do curso de graduação e a expansão do ensino superior – e, por fim, aspectos do emprego atual do graduado eram as principais causas da sobre-educação.

Os mesmos autores, ao realizarem um recorte observando a expansão do ensino superior no interior cearense, chegaram à conclusão de que o aumento dessa oferta de instrução gerou um excesso de profissionais mais qualificados em regiões com baixo dinamismo econômico. Dessa forma, esses indivíduos, em busca de alocação no mercado de trabalho, acabaram por ocupar cargos com funções não condizentes com sua formação.

A seguir, apresenta-se o Quadro 1, que dispõe de mais informações sobre os trabalhos supracitados.

Quadro 1 – Resumo de estudos anteriores

Autor(a) / Ano	Objetivo	Metodologia	Resultados
Annegues <i>et al.</i> (2018)	Investigar o efeito da área de formação dos egressos da UFPB sobre a probabilidade de estarem em uma ocupação com nível de instrução exigido abaixo de sua formação superior.	Utilizou-se metodologia quantitativa, por meio de modelo <i>logit</i> com <i>Propensity Score Matching</i> para múltiplos tratamentos e modelos de análise de sobrevivência.	Os resultados mostraram que os formados nas áreas de humanidades, artes e sociais aplicadas apresentam maior probabilidade de estarem em situação de <i>overeducation</i> , bem como menor chance de deixar essa condição nos anos seguintes à conclusão do curso.
Oliveira, Mariano e Araújo (2019)	Analisar quais condicionantes induzem o indivíduo a ser sobre-educado e a receber salário abaixo da média no Ceará em 2015.	Metodologia quantitativa, utilizando dados do Censo de Educação Superior e da RAIS e aplicando o método estatístico <i>logit</i> .	Dentre os determinantes propostos, estão características observáveis relacionadas ao indivíduo e à sua educação, como a área do curso de graduação e a expansão do ensino superior, além de aspectos vinculados ao emprego atual do graduado.
Marioni (2021)	Avaliar a prevalência do descompasso educacional e seus efeitos sobre os salários no Brasil, utilizando um amplo conjunto de dados de empregadores e empregados.	Metodologia quantitativa. A análise empírica baseou-se em um painel de amostra aleatória representativa de 1% – estratificado por estados federais – de indivíduos selecionados em	Os principais resultados mostram que um quarto do mercado de trabalho formal brasileiro é sobre-escolarizado e um quarto é subescolarizado.

		2006 e acompanhados até 2013, com dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). O modelo desenvolvido foi o OLS agrupado (POLS).	
Santos <i>et al.</i> (2021)	Examinar as condições sob as quais trabalhadores brasileiros têm sido identificados como sobre-educados em seus primeiros empregos, bem como a probabilidade de permanecerem nesse status nos anos de 2006 e 2015.	Metodologia quantitativa, com informações provenientes da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e da Classificação Brasileira das Ocupações (CBO) de 2002, que alimentaram um modelo <i>probit</i> bivariado recursivo, permitindo a execução empírica do estudo.	Verificou-se que o status de sobre-educação no primeiro emprego, em 2006, aumenta em 43,6% a probabilidade de o trabalhador repetir a mesma incompatibilidade no emprego em 2015. Além disso, trabalhadores sobre-educados aceleram suas transições para empregos condizentes quando ingressam em empresas de grande porte.
Moraes <i>et al.</i> (2022)	Analisar o processo de inserção profissional de egressos dos cursos de Administração e Administração Pública no Brasil, com idades entre 18 e 36 anos, formados a partir de 2011.	Este estudo tem enfoque quantitativo, de caráter não probabilístico, não experimental, transversal e descritivo. A coleta ocorreu entre setembro e novembro de 2018. Após os cortes, a amostra resultou em 847 casos, distribuídos por regiões: 344 do Sudeste, 244 do Sul, 163 do Nordeste, 56 do Centro-Oeste e 40 do Norte.	Destaca-se nos resultados que 73% dos respondentes não passaram mais de um ano para se inserir profissionalmente, 20% dos egressos encontram-se em cargos com requisitos de escolaridade inferiores à graduação e 16,6% não estão trabalhando. Além disso, apesar de bem qualificados, os profissionais investigados compartilham um cenário ocupacional estruturalmente fragilizado, principalmente em relação aos tipos de vínculos laborais praticados, independentemente de suas

			características sociodemográficas.
Carvalho e Reis (2024)	Estudar a evolução e as características da sobre-educação no Brasil entre 2012 e 2023, com dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC).	Metodologia quantitativa, com a montagem de dados em painel dos 146 EGs da pesquisa, para averiguar o impacto de variáveis relacionadas ao ciclo econômico na taxa de sobre-educação.	Observou-se que, entre 2012 e 2020, houve uma elevação da proporção de ocupados sobre-educados de 26% para 38% e evidenciou-se um impacto significativo do ciclo na sobre-educação. Porém, essa ascensão parece mais associada à estrutura ocupacional da economia, como a distribuição setorial e o nível de informalidade.
Silva e Monte (2024)	Explicar se, no Brasil, a sobre-educação é provocada por fatores de oferta de mão de obra ou pela demanda de emprego.	Metodologia quantitativa, utilizando como base um painel de microdados oriundo da Relação Anual de Informações Sociais (2010-2019). Foram analisadas variáveis micro e macroeconômicas, com a estimação do modelo de efeito aleatório e erros padrões robustos de Newey-West, agrupados para as 27 unidades federativas.	Os resultados apontam que a sobre-educação é causada tanto pelo aumento de trabalhadores com ensino superior quanto pelo baixo crescimento da demanda por empregos qualificados. Conclui-se que o Brasil deve adotar políticas visando melhorar a qualificação dos trabalhadores e a qualidade de ensino, criando condições econômicas para que o crescimento da demanda por empregos qualificados esteja diretamente correlacionado à oferta de profissionais preparados, de modo que o mercado alcance um melhor resultado na alocação de mão de obra.

Fonte: Elaborada pelo autor (2025).

Diante do quadro apresentado, identificam-se estudos tecnicamente robustos sobre a temática de *mismatch* no Brasil e no mundo. Este trabalho busca realizar uma análise em um recorte geográfico e de formação ainda não estudado, visto que se concentra especificamente no Ceará e nas áreas de Administração e Contabilidade. Em termos metodológicos, adota modelagem inspirada em Marioni (2021), com a realização de teste de robustez estatística.

2.2 Formação dos profissionais das áreas de Administração e Ciências Contábeis no Brasil

A expansão do acesso ao ensino superior foi provocada por diversos fatores no Brasil. Barros (2015) aponta que, a partir de 2003, ocorreu uma série de programas para colaborar com a chamada democratização da educação superior no país. A autora destaca, mais especificamente, quatro ações:

1. Programa Universidade Para Todos (ProUni) e o Fundo de Financiamento ao Estudante de Ensino Superior (Fies): ampliação do financiamento aos estudantes;
2. Ensino superior federal: ampliação da rede e das vagas;
3. Cursos à distância: estímulo à oferta da modalidade; e
4. Políticas de cotas: com foco em tentar tornar as universidades socialmente mais diversas e inclusivas.

As medidas alcançaram um de seus objetivos: contribuir para o crescimento do número de instituições, vagas e cursos disponíveis no Brasil. Ao se analisar o perfil de crescimento, por meio dos dados do Censo do Ensino Superior do Inep, percebe-se que alguns cursos permanecem entre os cinco com maior número de ingressantes ao longo dos anos; dentre eles, estão os de Administração e de Contabilidade.

No Ceará, esse perfil se repete, uma vez que os cursos de Administração e Contabilidade também vêm sendo bastante requisitados pelos alunos. De acordo com os dados do Censo da Educação Superior do Inep, em 2010 o estado contava, apenas nessas áreas, com 49 Instituições de Ensino Superior (IES), 149 cursos e 34.596 matrículas. Cinco anos depois, em 2015, esses números cresceram significativamente, passando a 60 IES, 230 cursos e

54.788 matrículas, com destaque para o salto no número de concluintes, que passou de 2.964 para 8.476 no período. Em 2023, o crescimento se intensificou ainda mais, chegando a 147 IES e 804 cursos, com 36.349 ingressos, 64.654 matrículas e 8.896 concluintes.

A representatividade desses cursos fica ainda mais evidente no contexto do ensino superior cearense. Em 2010, os cursos de Administração e Contabilidade respondiam por cerca de 21% das matrículas e 17,6% dos concluintes. Em 2015, apresentaram uma pequena queda no número de matrículas (19,9%) e aumento de concluintes (28,4%). Por fim, em 2023, mesmo diante da diversificação da oferta acadêmica, ainda representavam 17% das matrículas e 20% dos concluintes do estado. Esses números evidenciam o peso estrutural dessas duas áreas de formação dentro do sistema de ensino superior cearense.

Para Barros (2015), uma maior concentração de estudantes em áreas específicas pode ser provocada, em parte, pela ampla oferta de cursos pela iniciativa privada, devido aos baixos investimentos exigidos e aos altos retornos financeiros, como ocorre na área de Ciências Sociais Aplicadas. Em sentido oposto, têm-se as áreas de Engenharia e Saúde que, segundo a autora, requerem maiores investimentos para a oferta do ensino.

Por outro lado, Lima (2020) argumenta que o aumento da procura pelo ingresso no ensino superior no Nordeste pode estar atrelado às mudanças percebidas nas exigências profissionais do mercado de trabalho.

Peleias, Nunes e Carvalho (2017) realizaram uma pesquisa com estudantes do primeiro semestre do curso de graduação em Ciências Contábeis em IES particulares na cidade de São Paulo. Os autores constataram que os fatores mais influentes na escolha do curso foram a empregabilidade e as perspectivas de carreira.

Almeida, Avelino e Brugni (2020) fizeram um exercício semelhante com alunos egressos do ensino médio residentes no município de Belo Horizonte e região metropolitana, em relação ao curso de Ciências Contábeis. A percepção dos entrevistados foi que a profissão contábil oferece grandes oportunidades de crescimento. Além disso, caso optassem por ingressar no curso, teriam aprovação da família.

Ainda nesse sentido, Moraes *et al.* (2022) analisaram o perfil dos egressos do curso de Administração no Brasil. Ao indagarem sobre a motivação para a realização do curso, verificaram que a identificação com a área e a busca por realização de concurso público eram os principais fatores. No tocante à ocupação exercida, os autores identificaram que 20% dos egressos encontravam-se empregados em cargos de assistente ou auxiliar, que normalmente estão atrelados a requisitos de escolaridade inferiores à graduação em Administração. Esse fato aponta para a incidência do fenômeno *mismatch*, mesmo que não tenha sido o foco do estudo em questão.

Beltrão, Andrade e Brandão (2023) analisaram o perfil do egresso do curso de Administração do ICSEZ-UFAM, nos anos de 2012 a 2022. Como resultado do estudo, identificaram que mais de 80% dos egressos entrevistados ocupavam cargos diversificados no mercado de trabalho. Entretanto, uma parcela significativa desses ex-alunos não estava alocada em funções que competem ao administrador.

Para os egressos do curso de Ciências Contábeis, os resultados são diferentes. Bessa e Nascimento (2024) analisaram o cenário do mercado de trabalho no município de Itapipoca-CE e verificaram que apenas uma minoria não estava empregada na área de Contabilidade. Maticolli *et al.* (2023) fizeram estudo semelhante no interior do estado de Mato Grosso do Sul e constataram que 68,3% dos egressos analisados seguiam na área contábil, enquanto 31,7% atuavam em outras áreas. Silva *et al.* (2020), na cidade de Campo Grande-MS, também observaram que são poucas as pessoas que se formam na área contábil e não atuam nela.

2.3 Características dos indivíduos e influência na remuneração

Na literatura nacional e internacional, a temática de desigualdade de gênero e raça é extensamente debatida. Para este trabalho, foram encontrados diversos artigos listados no Portal de Periódicos Capes ao se buscar pelos assuntos “desigualdade salarial de gênero”, “desigualdade salarial de raça” e “desigualdade salarial de idade”.

Alencar, Araújo e Justo (2019) utilizaram uma análise com dados em painel para o período de 2007 a 2016, de modo a identificar os fatores condicionantes da desigualdade salarial no Brasil. Eles constataram que grande parte da desigualdade de salários no país é gerada pelos diferenciais salariais entre setores de trabalho (percentual de participação no setor público e financeiro), classe de escolaridade (educação superior) e sexo do trabalhador.

Silveira e Leão (2020) realizaram um estudo do cenário ocupacional por gênero e raça no Brasil entre 1986 e 2015. Como conclusão, verificaram que, ainda que a desigualdade persista entre raça e gênero, ela vem diminuindo ao longo dos anos. Em 1986, os homens negros recebiam 53% do salário médio de um homem branco; já no caso das mulheres, as brancas recebiam 68% e as negras, 35%. Em 2015, os percentuais identificados haviam aumentado para 58%, 88% e 50%, respectivamente.

Passos e Machado (2022) apontam que, em relação às características laborais, as mulheres estão em desvantagem quando comparadas aos homens, tanto na jornada quanto nos rendimentos, independentemente do setor. Ao analisar a PNAD 2015, os autores constataram que as mulheres detêm maioria com ensino superior completo. Entretanto, apesar da alta escolaridade, apresentam menores taxas de ocupação e rendimentos.

Ao realizar um recorte etário, por meio da PNAD, Silveira e Leão (2021) perceberam que a desvantagem salarial é menor entre os mais jovens, embora a discriminação seja persistente em qualquer grupo etário no Brasil. Para eles, a segregação ocupacional por gênero e raça no país é associada à idade, sendo mais intensa entre indivíduos em faixas etárias avançadas.

No contexto regional brasileiro, também se identifica essa desigualdade por faixa etária. Ferrarini e Faro (2023) observaram que jovens ocupados em um mesmo setor no Nordeste apresentam diferenças salariais de acordo com o gênero, sendo as mulheres mais penalizadas que os homens, mesmo tendo as mesmas atribuições.

No cenário dos cursos analisados, também se encontram artigos relacionados à desigualdade salarial com base nas características dos indivíduos. Silva, Souza e Silva (2019) investigaram o mercado de trabalho contábil formal no Brasil entre 2003 e 2018 e identificaram algumas mudanças

estruturais, como maior inserção de profissionais com ensino superior e crescimento no número de trabalhadores do gênero feminino. Por outro lado, apesar desse avanço, os resultados apontam que, tanto no nível médio quanto no superior, os homens recebem salários mais altos do que as mulheres.

Nesse contexto, tem-se que a expansão do ensino superior no Ceará, especialmente nos cursos de Administração e Ciências Contábeis, resultou em maior acesso, aumento no número de concluintes e inserção desses profissionais no mercado de trabalho. Contudo, apesar dos avanços, persistem desigualdades salariais associadas a características como gênero, raça e idade, que influenciam de forma diferenciada as trajetórias profissionais.

Nesse sentido, ainda existe uma lacuna de estudos sobre o fenômeno do *mismatch*, incorporando simultaneamente essas dimensões sociais e territoriais, especialmente no estado do Ceará, onde a expansão do ensino superior ocorreu de maneira intensa nas últimas décadas.

Diante disso, este estudo busca investigar os efeitos do *mismatch* sobre os salários de profissionais dessas áreas, integrando dimensões de gênero, raça e contexto regional. Ao fazê-lo, pretende contribuir para a literatura acadêmica e fornecer subsídios relevantes tanto para a formulação de políticas públicas quanto para decisões empresariais relacionadas à criação de postos de trabalho qualificados e à promoção da diversidade no mercado de trabalho cearense.

3. METODOLOGIA

Esta seção apresenta o detalhamento dos procedimentos metodológicos adotados para o desenvolvimento deste trabalho. São justificados os critérios aplicados, bem como explicadas as técnicas e os processos utilizados na pesquisa. Serão abordados os seguintes pontos: tipologia da pesquisa, população e amostra, coleta dos dados e tratamento e análise dos dados.

3.1 Tipologia da pesquisa (natureza/meios/fins)

Este estudo propõe-se a explorar a incidência do fenômeno de *mismatch* entre os profissionais das áreas de Administração e Contabilidade que atuavam no mercado de trabalho formal cearense em 2024. Para isso, foi feita uma análise das características desse grupo, considerando variáveis como nível educacional, gênero, raça, deficiência¹ e rendimentos.

Dessa forma, a pesquisa caracteriza-se como descritiva, pois, para Gil (2002), esse tipo de investigação tem por objetivo a descrição das características de uma população ou fenômeno, além de analisar as relações entre as variáveis.

Em relação à abordagem do problema, trata-se de uma pesquisa quantitativa, dado o emprego da quantificação tanto na coleta de dados quanto no tratamento estatístico das informações (Richardson *et al.*, 1999).

3.2 Base de dados utilizada na pesquisa

A população da pesquisa é composta por trabalhadores formais que atuavam em organizações privadas situadas no Ceará no dia 31 de dezembro de 2024. Esse grupo de profissionais consta na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). A RAIS é um documento declaratório e obrigatório para todas as empresas situadas no país,

¹ Pessoa com deficiência habilitada ou beneficiário reabilitado: marcar a quadrícula “SIM” se o empregado/servidor for pessoa com deficiência habilitada ou beneficiário reabilitado, conforme definido pelo Decreto nº 3.298/99 e pelo Decreto nº 5.296/04. Caso contrário, marcar a quadrícula “NÃO”.

no qual as firmas devem informar seus quantitativos de trabalhadores e características funcionais (Brasil, 2025a).

O recorte temporal do trabalho é o ano de 2024² e, para delimitar o agrupamento específico dos profissionais, bem como subsidiar a definição de escolaridade esperada para determinada função, utiliza-se a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), do MTE, instituída pela Portaria Ministerial nº 397, de 9 de outubro de 2002 (Brasil, 2002). A CBO tem por finalidade a identificação das ocupações no mercado de trabalho brasileiro, para fins classificatórios junto aos registros administrativos e domiciliares.

É importante destacar que a ocupação em que o trabalhador é classificado na CBO geralmente é definida no momento do seu cadastramento pela empresa, por meio dos profissionais responsáveis pelo ato de contratação. Isso significa que nem sempre a formação acadêmica do trabalhador corresponde exatamente à ocupação registrada. Ainda assim, este estudo, por utilizar a RAIS como fonte de informações e a CBO como referência para estabelecer os níveis de escolaridade exigidos pelas ocupações, segue o mesmo procedimento adotado em pesquisas consolidadas na literatura, como as de Silva e Monte (2024), Santos *et al.* (2021), Marioni (2021) e Oliveira, Mariano e Araújo (2019).

Neste trabalho, a população se restringiu aos profissionais da área de Administração e Contabilidade, aqui definidos como pertencentes às famílias do subgrupo da CBO 252 – profissionais de organização e administração de empresas e afins. Os agrupamentos das ocupações utilizadas foram: administradores, pertencentes à família 2521, e contadores, pertencentes à família 2522.

² De acordo com o Sumário Executivo do Ministério do Trabalho e Emprego (Brasil, 2025b), em março de 2025 foram disponibilizados os dados da RAIS de 2024, referentes apenas ao setor privado. Para isso, foram desconsiderados os registros com Natureza Jurídica Especial correspondente aos setores Público Federal, Estadual, Municipal e ao Setor Público – Outros. Para este trabalho, a divulgação parcial da estatística não afeta a análise, visto que, no setor público, o plano de cargos e salários é definido via legislação, não sendo afetado por características dos indivíduos.

Além disso, as profissões do agrupamento ocupacional escolhido são regidas por conselhos de classe que, via legislação, exigem a formação em curso superior completo.

3.3 Coleta dos dados

A coleta dos dados necessários para a realização desta pesquisa foi viabilizada com base na definição de qual procedimento metodológico seria utilizado para identificação do *mismatch*, uma vez que a estimação da incidência do fenômeno pode ser calculada por meio de três métodos diferentes:

- 1) *Realized Matches* (RM): a escolaridade da ocupação é definida pela média ou pela moda da escolaridade efetiva de cada indivíduo nas ocupações analisadas;
- 2) *Worker Self-Assessment* (WA): a escolaridade para determinada função é definida pelo próprio trabalhador; e
- 3) *Job Analysis* (JA): método baseado em definições de escolaridade específicas para cada ocupação, estabelecidas previamente por especialistas em mercado de trabalho.

Para este estudo, utiliza-se o método *Job Analysis*, visto que no Brasil existe a CBO, que permite fazer um recorte de agrupamento ocupacional e cruzá-lo com exigências regulatórias. Vale ressaltar que tal método também está presente em alguns estudos realizados para o Brasil (Silva; Monte, 2024; Santos *et al.*, 2021; Marioni, 2020; Oliveira; Mariano; Araújo, 2019; Annegues *et al.*, 2018; Diaz; Machado, 2008).

Após a definição do método de identificação do *mismatch*, elaborou-se uma lista de variáveis a serem coletadas, a fim de formar um banco de dados com características dos indivíduos analisados, a saber:

- Código do registro;
- Unidade da Federação à qual o registro pertence: Ceará;
- Idade do trabalhador;
- Grau de instrução do trabalhador;

- Sexo do trabalhador;
- Raça do trabalhador;
- Existência de deficiência;
- Salário médio mensal;
- CBO: subgrupo 252.

Com base nessas definições, os dados foram extraídos dos microdados não identificados³ da RAIS em formato texto (.txt), por meio do software de estatística R.

3.4 Tratamento e análise dos dados

Os dados coletados passaram por dois tratamentos. O primeiro consistiu na organização das informações levantadas em uma tabela do Microsoft Excel. Os registros foram empilhados, linha por linha, com as colunas contendo as variáveis a serem analisadas.

Na primeira avaliação na base de dados, identificou-se a presença de indivíduos com remuneração igual a zero. Esse grupo é formado por trabalhadores que se encontram em licença não remunerada ou em afastamento com benefício previdenciário (por acidente ou doença ocupacional), mas que ainda são considerados como vínculos ativos, embora a remuneração declarada pela empresa seja nula. Dessa forma, optou-se por excluir essas linhas da análise.

Com base nesses dados, foi realizada a identificação do *mismatch*, por meio da variável escolaridade, classificada em três grandes grupos:

- **Subeducados:** trabalhadores com nível de escolaridade inferior ao ensino superior completo, tais como fundamental incompleto, fundamental completo, médio incompleto, médio completo e superior incompleto;
- **Adequados:** trabalhadores com escolaridade correspondente ao ensino superior completo; e

³ Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/microdados-rais-e-caged>. Acesso em: 16 set. 2025.

- **Sobre-educados:** trabalhadores com nível de escolaridade superior ao ensino superior completo, tais como mestrado completo, doutorado incompleto e doutorado completo.

Essa classificação foi elaborada com base nos seguintes critérios:

1. Exigência legal dos conselhos de classe quanto à necessidade de ensino superior para exercer as atividades profissionais de Administração e Contabilidade; e
2. Fichas de formação e experiência contidas na CBO, que também apontam para a necessidade de ensino superior completo para exercer essas profissões.

Com base nesses critérios e na identificação do *mismatch*, foi elaborado um conjunto de estatísticas descritivas, com a utilização do software R, sobre o referido fenômeno no mercado de trabalho formal cearense.

3.5 Modelo empírico

Nesta seção, apresenta-se a abordagem econométrica utilizada para analisar a existência de prêmios salariais associados ao *mismatch*, considerando trabalhadores da área de Administração e Contabilidade no mercado de trabalho cearense.

A abordagem aqui apresentada baseia-se em Marioni (2021). Dessa forma, a equação, inicialmente estimada por Mínimos Quadrados Ordinários (OLS), é composta pelas seguintes variáveis:

$$\log W_i = \sum_{k=1}^{10} \delta_k \text{Over}_i + \delta_{11} \text{Under}_i + \beta_1 X'_i + \varepsilon_i$$

Onde:

- $\log W_i$ representa o logaritmo natural do salário-hora do indivíduo i ;
- Over_i indica se o nível de escolaridade do indivíduo é superior ao exigido para o desempenho de sua função;

- $Under_i$ sinaliza se o nível de escolaridade é inferior ao requerido pelo cargo;
- X'_i reúne as características observáveis dos indivíduos, como raça e gênero;
- ε_i é o termo de erro.
- Os coeficientes δ_1 e δ_2 capturam os efeitos de ter qualificação acima ou abaixo da exigida sobre o salário-hora, em comparação aos trabalhadores cujo nível de escolaridade corresponde adequadamente ao cargo ocupado.

Dessa forma, a pesquisa apresentada tem sua execução de acordo com o quadro-síntese a seguir:

Quadro 2 – Quadro-síntese da metodologia

Delimitação do tema: fenômeno <i>mismatch</i> e a remuneração de profissionais das áreas de Administração e Ciências Contábeis no Ceará: diferenças entre gênero, idade e etnia.	
Questão de pesquisa: qual é a influência de variáveis individuais (gênero, idade e etnia) sobre a remuneração de profissionais de Administração e Ciências Contábeis no Ceará?	
Objetivos específicos	Etapas/detalhamento
Analisar a influência do gênero na remuneração de profissionais de Administração e Ciências Contábeis no Ceará.	Pesquisa documental: artigos, teses e dissertações publicadas sobre a temática. Pesquisa exploratória: uso de estatística descritiva. Pesquisa quantitativa: aplicação de modelo econométrico de Mínimos Quadrados Ordinários em dados empilhados (<i>Pooled OLS</i>). Programas utilizados: planilha eletrônica e software R.
Analisar a influência da idade na remuneração de profissionais de Administração e Ciências Contábeis no Ceará.	
Analisar a influência da etnia na remuneração de profissionais de Administração e Ciências Contábeis no Ceará.	

Fonte: Elaborado pelo autor (2025).

Este estudo utiliza dados transversais da RAIS 2024, com foco no estado do Ceará, para estimar o impacto do *mismatch* educacional sobre a remuneração horária de trabalhadores formais. Foram excluídas observações com valores não positivos de remuneração ou carga horária contratada,

assegurando a consistência no cálculo da variável dependente, definida como o logaritmo da remuneração média por hora.

Foram criadas variáveis *dummy* para características individuais – incluindo gênero, idade até 40 anos, raça e deficiência – e para os diferentes níveis de escolaridade, tomando como categoria de referência o ensino superior completo. O *mismatch* educacional foi operacionalizado por meio de duas *dummies*: *overeducation* (escolaridade acima da exigida) e *undereducation* (escolaridade abaixo da exigida), sendo os trabalhadores adequadamente qualificados representados pela categoria de comparação. Também foram incluídas interações entre as *dummies* de *mismatch* e variáveis sociodemográficas, a fim de capturar efeitos diferenciais.

Os modelos foram estimados por meio de regressões lineares com Mínimos Quadrados Ordinários (OLS), aplicados tanto à amostra total quanto às subamostras específicas dos segmentos de Administração e Contabilidade. Como exercício de robustez, os modelos foram reestimados utilizando os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua Anual) para 2024, visando testar a estabilidade dos coeficientes diante de diferentes especificações.

Os resultados são apresentados em tabelas comparativas, contendo os coeficientes estimados, erros padrões e níveis de significância, permitindo avaliar os efeitos marginais do *mismatch* educacional sobre os rendimentos dos trabalhadores.

4. RESULTADOS

Esta seção tem como propósito apresentar e discutir os resultados empíricos obtidos da coleta de dados quantitativos, conforme a metodologia descrita anteriormente. As evidências serão analisadas à luz da teoria que fundamenta o estudo, buscando estabelecer correlações entre os achados e gerar novos insights que possam contribuir para a discussão do tema.

4.1 Estatísticas descritivas

A Tabela 1 apresenta a distribuição dos profissionais egressos dos cursos de Administração e Ciências Contábeis, segundo sua adequação entre escolaridade e exigência do posto de trabalho, categorizando-os em subeducados, adequados e sobre-educados. Percebe-se que a maioria dos profissionais encontra-se em ocupações compatíveis com seu nível de instrução: 56,8% dos egressos de Administração e 67,7% dos de Contabilidade. No entanto, observa-se uma proporção significativa de subeducação, especialmente entre os formados em Administração, dos quais 41,4% exercem funções que exigem maior qualificação do que a que possuem. No curso de Contabilidade, esse percentual é de 31,7%. Em relação à sobre-educação, nota-se a baixa incidência no mercado de trabalho cearense: 1,8% para Administração e 0,6% para Contabilidade.

Tabela 1 – Presença de *mismatch* no mercado de trabalho formal – 2024

Curso	Subeducados		Adequado		Sobre-educados	
	Quantidade	%	Quantidade	%	Quantidade	%
Administração	2.600	41,4	3.567	56,8	109	1,8
Contabilidade	1.351	31,7	2.885	67,7	28	0,6
Total	3.951	37,5	6.452	61,2	137	1,3

Fonte: Elaborada pelo autor com base nos dados da RAIS/MTE.

A Tabela 2 apresenta as características sociodemográficas dos três grupos analisados. No que se refere ao sexo, verifica-se predomínio das mulheres entre os subeducados (52,9%) e adequados (59,2%), enquanto, no grupo dos sobre-educados, os homens constituem a maioria (51,8%). Em termos raciais, a proporção de trabalhadores brancos cresce conforme o nível de escolaridade aumenta. Apenas 20,1% dos subeducados se autodeclararam brancos, percentual que se eleva para 29,4% entre os adequados e 39,4%

entre os sobre-educados. Esse resultado é semelhante ao encontrado por Santos *et al.* (2021).

Ao realizar um recorte sobre as pessoas com deficiência, observa-se pequena superioridade no grupo dos sobre-educados. Quanto à distribuição etária, 79,1% dos subeducados têm até 40 anos, percentual que diminui para 64,5% entre os adequados e para 43,1% entre os sobre-educados. Constatase ainda que a média de idade aumenta de acordo com o nível de adequação, indicando que a sobre-educação é mais frequente entre trabalhadores mais velhos. Silva e Monte (2024) identificaram resultado um pouco distinto, no qual os sobre-educados apresentavam idade média ligeiramente menor que a dos adequados.

Outro aspecto destacado na Tabela 2 diz respeito à remuneração média por hora. Constatase que esta é crescente conforme a qualificação relativa ao cargo, o que indica a existência de prêmio para maior qualificação. Os trabalhadores classificados como subeducados auferem, em média, R\$ 23,50 por hora, enquanto os adequados recebem R\$ 35,90 e os sobre-educados, R\$ 173,80. Esse achado é semelhante ao de Viana e Costa (2014), que identificaram acréscimo de 8,3% por cada ano de estudo a mais do que o exigido pela ocupação. Tal comportamento, quando associado à idade, pode indicar uma relação positiva entre experiência (ou idade) e o nível educacional relativo à função exercida.

Tabela 2 – Estatísticas descritivas (%) do conjunto total da amostra

Variável	Subeducado	Adequado	Sobre-educado
Remuneração por hora	23,480 (114,261)	35,885 (69,965)	173,815 (899,868)
Idade (anos)	33,427	38,399	43,832
Homem	0,471	0,408	0,518
Mulher	0,529	0,592	0,482
Branco	0,201	0,294	0,394
Não branco	0,799	0,706	0,606
Com deficiência	0,009	0,010	0,007
Jovem (até 40 anos)	0,791	0,645	0,431

Fonte: Elaborada pelo autor (2025).
Nota: Para variáveis contínuas, os valores apresentados correspondem à média, com o desvio padrão indicado entre parênteses. Para variáveis binárias, os valores referem-se à média expressa em percentuais.

A Tabela 3 apresenta as estatísticas descritivas no recorte dos profissionais de Administração. Em termos de rendimento médio por hora, observa-se que os resultados são bastante semelhantes aos identificados na análise do agrupamento total. Esse aspecto está relacionado ao maior número de administradores em comparação ao de contadores. Os sobre-educados apresentam a maior média salarial (R\$ 199,60), seguidos pelos adequados (R\$ 39,10) e pelos subeducados (R\$ 25,40).

Quanto ao perfil sociodemográfico, a proporção de mulheres é maior entre os adequados (61,7%) e subeducados (53,8%); já no grupo dos sobre-educados (45,9%), verifica-se maioria masculina. A análise por cor/raça mostra que os trabalhadores brancos têm maior presença entre os sobre-educados (42,2%) e adequados (31,2%), ao passo que os não brancos são predominantes entre os subeducados (80,0%), o que pode indicar desigualdades raciais no acesso a posições de maior qualificação.

No recorte por idade, os jovens (até 40 anos) compõem a maior parte dos subeducados e adequados, mas representam apenas metade dos sobre-educados. Ademais, os sobre-educados apresentam maior média de idade (43,67 anos), o que pode indicar trajetória mais longa no mercado de trabalho e possível acúmulo de capital humano.

Tabela 3 – Estatísticas descritivas (%) – Administração

Variável	Subeducado	Adequado	Sobre-educado
Remuneração por hora	25,402 (139,927)	39,062 (89,398)	199,564 (1.007,817)
Idade (anos)	33,363	38,447	43,679
Homem	0,462	0,383	0,541
Mulher	0,538	0,617	0,459
Branco	0,200	0,312	0,422
Não branco	0,800	0,688	0,578
Com deficiência	0,010	0,010	0,009
Jovem (até 40 anos)	0,796	0,635	0,459

Fonte: Elaborada pelo autor (2025).

Nota: Para variáveis contínuas, os valores apresentados correspondem à média, com o desvio padrão indicado entre parênteses. Para variáveis binárias, os valores são expressos como médias em percentuais.

A Tabela 4 apresenta os resultados para os profissionais da área de Contabilidade. A remuneração média por hora é mais baixa em todos os níveis quando comparada à dos profissionais de Administração, especialmente entre os sobre-educados, que recebem R\$ 73,60, em contraste com os R\$ 199,60 recebidos pelos administradores.

Em termos de raça, os resultados são semelhantes aos da Administração, com menor proporção de trabalhadores brancos entre os subeducados e adequados, o que pode sugerir barreiras adicionais para os não brancos na progressão educacional e ocupacional nesse campo.

Tabela 4 – Estatísticas descritivas (%) – Ciências Contábeis

Variável	Subeducado	Adequado	Sobre-educado
Remuneração por hora	19,783 (22,000)	31,960 (32,305)	73,576 (54,118)
Idade (anos)	33,549	38,340	44,429
Homem	0,488	0,438	0,429
Mulher	0,512	0,562	0,571
Branco	0,202	0,271	0,286
Não branco	0,798	0,729	0,714
Com deficiência	0,006	0,010	0,000
Jovem (até 40 anos)	0,782	0,658	0,321

Fonte: Elaborada pelo autor (2025).

Nota: Para variáveis contínuas, os valores apresentados correspondem à média, com o desvio padrão indicado entre parênteses. Para variáveis binárias, os valores são apresentados como média em percentuais.

Com base nos resultados obtidos, observa-se que a maioria dos profissionais de Administração e Ciências Contábeis no Ceará atua em ocupações compatíveis com seu nível de instrução, embora a subeducação ainda afete uma parcela significativa, especialmente entre administradores. A sobre-educação apresenta baixa incidência, concentrando-se em trabalhadores mais velhos e, em sua maioria, brancos e homens. O perfil sociodemográfico revela que mulheres são maioria entre os subeducados e adequados, enquanto os homens predominam entre os sobre-educados.

Em termos salariais, há um padrão claro de valorização da qualificação, com remuneração média por hora crescente entre subeducados, adequados e sobre-educados. Esse prêmio salarial pela maior escolaridade é mais

expressivo entre administradores do que contadores, embora os profissionais adequados em Contabilidade apresentem ganhos superiores aos de Administração, sugerindo maior equilíbrio nesse campo. Tais achados indicam a presença do fenômeno *mismatch* no mercado cearense e reforçam a importância de políticas voltadas à equidade no acesso e valorização profissional por gênero e raça.

4.2 O efeito do mismatch nos salários do conjunto dos trabalhadores das áreas de Contabilidade e Administração no mercado de trabalho cearense

Inicialmente, foram estimados os efeitos da sobre-educação e da subeducação sobre o salário-hora para o conjunto total de trabalhadores da amostra. Em seguida, para investigar possíveis heterogeneidades nesses efeitos, estimaram-se modelos separados para os profissionais de Contabilidade e Administração, bem como para diferentes grupos de gênero e raça. Essa estratégia permite avaliar se os impactos do *mismatch* variam em função da área de formação e das características sociodemográficas dos trabalhadores.

Com o intuito de garantir a robustez das inferências estatísticas, realizou-se a verificação da homocedasticidade dos resíduos e a avaliação da presença de multicolinearidade entre as variáveis explicativas.

A multicolinearidade foi examinada com base no Fator de Inflação da Variância Generalizado (GVIF), ajustado pelos graus de liberdade de cada termo. Os valores obtidos foram 2,44 no modelo total, 2,40 no de Administração e 2,72 no de Contabilidade. Esses resultados estão abaixo do limite convencionalmente adotado (em torno de 5), indicando ausência de problemas relevantes de correlação entre os regressores e garantindo estabilidade às estimativas dos coeficientes.

A homocedasticidade foi testada pelos procedimentos de Breusch-Pagan e White. Em todos os modelos, os p-valores foram inferiores a 0,001, o que levou à rejeição da hipótese de variância constante dos resíduos. Assim,

identificou-se a presença de heterocedasticidade tanto no modelo agregado quanto nos específicos.

Embora a heterocedasticidade não afete a consistência dos coeficientes estimados, ela distorce os erros padrões e pode comprometer os testes de significância. Para lidar com essa questão, os resultados reportados nesta dissertação são apresentados com erros padrões robustos, que ajustam a matriz de variância-covariância e permitem inferências estatísticas confiáveis mesmo quando a suposição de homocedasticidade é violada.

Os resultados apresentados na Tabela 5 indicam que a sobre-educação é premiada no mercado de trabalho formal cearense. Para o agrupamento total, os trabalhadores sobre-educados recebem, em média, um salário-hora 124,3% superior ao de profissionais cujo nível de escolaridade corresponde às exigências do cargo. Por outro lado, os subeducados sofrem uma penalidade, com salário-hora aproximadamente 57,8% inferior em relação ao dos adequados.

As características individuais também influenciam a remuneração. Assim como em Oliveira, Mariano e Araújo (2019), os resultados indicam que mulheres apresentam salário-hora 12,5% inferior ao dos homens, enquanto ser jovem (até 40 anos) está associado a uma penalidade ainda maior, de 35,4%. Trabalhadores não brancos registram uma redução salarial de 12,6% em comparação aos brancos.

Ao realizar um recorte do *mismatch* considerando atributos individuais, obtêm-se resultados adicionais. Mulheres subeducadas enfrentam penalidades menores do que seus pares masculinos, enquanto aquelas em situação de sobre-educação sofrem uma penalidade adicional de 40,6% no salário-hora. No tocante à idade, trabalhadores jovens sobre-educados recebem prêmios salariais inferiores (-26,5%) aos mais velhos, enquanto jovens subeducados são relativamente menos penalizados (+17,2%). Esses resultados, tanto de gênero como de idade, estão em linha com outros estudos, como os de Oliveira, Mariano e Araújo (2019) e Diaz e Machado (2008).

4.3 O efeito do mismatch nos salários por recorte de agrupamentos dos profissionais de Administração e Contabilidade no mercado de trabalho cearense

A análise segmentada por área de formação confirma a consistência dos resultados gerais, entretanto evidencia heterogeneidades importantes. No caso dos profissionais de Administração, o prêmio salarial associado à sobre-educação é ainda mais elevado, atingindo 127,3%. Já a penalidade vinculada à subeducação permanece alta, em torno de 65,3%. Ademais, nessa área, as disparidades de gênero são significativas: mulheres em situação de sobre-educação recebem ganhos salariais inferiores aos dos homens, indicando maior desigualdade no retorno ao nível educacional acima do exigido.

Para os profissionais da Contabilidade, os efeitos seguem a mesma direção dos encontrados em Administração, porém com intensidade menor. O prêmio salarial para a sobre-educação é de 67,6%, enquanto a penalidade para a subeducação é de 47,8%. Ao contrário do observado em Administração, em que as diferenças de gênero se mostraram mais acentuadas, na área da Contabilidade os efeitos de gênero e raça permanecem estatisticamente significativos, mas com menor magnitude, sugerindo um mercado relativamente mais homogêneo, ainda que não isento de desigualdades.

De forma geral, os resultados sugerem que a área de Administração apresenta maior dispersão salarial e maior sensibilidade a características individuais, como gênero e raça. Por outro lado, no campo da Contabilidade, embora os efeitos também sejam estatisticamente significativos, a magnitude é menor, indicando um mercado relativamente mais uniforme no que se refere ao impacto do *mismatch* sobre os salários, tanto na sobre-educação quanto na subeducação. Essas diferenças podem estar associadas às particularidades de cada profissão: enquanto a Administração envolve cargos com funções mais diversas, flexíveis e sujeitas a negociações salariais individuais, a Contabilidade é regida por certificações mais padronizadas e critérios formais de qualificação mais rígidos.

Tabela 5 - Resultados da estimação para o salário-hora por gênero, raça e idade – Ceará

	Total	Administração	Contabilidade
Subeducação	-0,578*** (0,042)	-0,653*** (0,056)	-0,478*** (0,062)
Sobre-educação	1,243*** (0,161)	1,273*** (0,169)	0,676* (0,368)
Mulher	-0,125*** (0,017)	-0,187*** (0,024)	-0,056** (0,024)
Não branco	-0,126*** (0,019)	-0,137*** (0,026)	-0,104*** (0,028)
Jovem	-0,354*** (0,019)	-0,368*** (0,025)	-0,328*** (0,027)
Com deficiência	0,075 (0,058)	0,047 (0,069)	0,138 (0,102)
Subeducação × Mulher	0,054** (0,025)	0,097*** (0,034)	0,023 (0,036)
Sobre-educação × Mulher	-0,406*** (0,153)	-0,439** (0,174)	0,080 (0,316)
Subeducação × Não branco	0,030 (0,031)	0,030 (0,041)	0,025 (0,045)
Sobre-educação × Não branco	-0,198 (0,168)	-0,163 (0,185)	-0,124 (0,387)
Subeducação × Jovem	0,172*** (0,030)	0,202*** (0,040)	0,116** (0,046)
Sobre-educação × Jovem	-0,265 (0,162)	-0,337* (0,187)	0,130 (0,386)
Observações	10.543	6.276	4.267
R2 ajustado	0,186	0,210	0,149

Nota: Erros padrões robustos entre parênteses; *** p < 0,01, ** p < 0,05, * p < 0,1.

A variável dependente considerada é o logaritmo natural do salário-hora, calculado com base na remuneração média mensal dividida pelo total de horas contratadas, ajustado por 4,3 semanas. Para o cálculo do *mismatch*, a categoria de referência é composta por homens brancos classificados como adequados, ou seja, aqueles cuja escolaridade requerida corresponde ao ensino superior completo. As variáveis de interação foram construídas da seguinte forma: as *dummies* Sobre-educação × Mulher e Subeducação × Mulher assumem valor quando o indivíduo é mulher e se encontra, respectivamente, em situação de sobre-educação ou subeducação; as *dummies* Sobre-educação × Jovem e Subeducação × Jovem assumem valor quando o indivíduo tem até 40 anos de idade e está em condição de sobre-educação ou subeducação; e, por fim, as *dummies* Sobre-educação × Não branco e Subeducação × Não branco assumem valor quando o indivíduo é não branco e se encontra em sobre-educação ou subeducação.

4.4 Teste de robustez

Para finalizar a análise estatística, realizou-se um teste de robustez com o objetivo de verificar o comportamento dos resultados em relação a outra base

de dados estatísticos. Para isso, utilizou-se a PNAD Contínua Anual do IBGE. Essa pesquisa é também empregada em diversos estudos (Carvalho; Reis, 2024; Passos; Machado, 2022; Silveira; Leão, 2021) para analisar a incidência do *mismatch* e da desigualdade no mercado de trabalho.

Novamente, as estimativas foram obtidas por meio do software R, utilizando o pacote *survey*. Primeiramente, foi construído o objeto de desenho amostral por meio da função `svydesign()`, que incorpora informações de estratos, unidades primárias de amostragem e pesos fornecidos pelo IBGE. Em seguida, foram estimados modelos de regressão pelo método de modelos lineares generalizados com ajuste para amostras complexas, por meio da função `svyglm()`. Essa abordagem garante que as estimativas de variância, erros padrões e testes de significância reflitam corretamente o processo de amostragem da PNAD Contínua, evitando vieses que surgiriam caso se assumisse uma amostragem aleatória simples.

Inicialmente, adotou-se o mesmo recorte geográfico: Ceará. Entretanto, diferentemente da RAIS, os resultados não se mostraram estatisticamente significativos e, em alguns casos, apresentaram sinais opostos. Esse contraste pode ter ocorrido, em parte, devido à própria natureza das bases: enquanto a RAIS é um censo administrativo do emprego formal, com grande cobertura e precisão estatística, a PNAD é uma pesquisa amostral que também capta o setor informal, apresentando maior variabilidade e menor número de observações no recorte analisado.

Para contornar a hipótese da limitação do número de observações, considerando o recorte específico de ocupação, escolaridade e características individuais, realizou-se um teste para o Brasil e para a Bahia, por ser um estado nordestino com número amostral mais elevado. Os resultados foram significativos.

No recorte nacional, verificou-se consistência com os achados para o Ceará ao se utilizar a RAIS. Para o conjunto total de trabalhadores, observa-se que a sobre-educação é premiada, com salário-hora em média 46,6% superior ao dos adequados, enquanto a subeducação implica penalidade de 38,1%. Assim como no caso cearense, características individuais influenciam

fortemente a remuneração, visto que mulheres e trabalhadores não brancos apresentam penalidades salariais significativas (25,9% e 24,3%, respectivamente).

Ao analisar por área de formação, identifica-se que tanto em Administração quanto em Contabilidade os padrões se mantêm, com penalidades associadas à subeducação e prêmios à sobre-educação. Contudo, em comparação ao Ceará, os efeitos são de menor magnitude e a dispersão dos salários é mais restrita.

Em resumo, os resultados nacionais reforçam os achados principais para o Ceará e podem ser utilizados como parâmetro de validação de robustez, indicando que o *mismatch* educacional afeta significativamente os salários e que seus efeitos variam conforme características individuais e área de formação.

Tabela 6 - Resultados da estimação para o salário-hora por gênero, raça e idade – Brasil

	Total	Administração	Contabilidade
Subeducação	-0,381*** (0,040)	-0,457*** (0,052)	-0,495*** (0,050)
Sobre-educação	0,466*** (0,131)	0,437*** (0,163)	0,376* (0,211)
Mulher	-0,259*** (0,020)	-0,385*** (0,029)	-0,120*** (0,024)
Não branco	-0,243*** (0,019)	-0,234*** (0,028)	-0,219*** (0,024)
Jovem	0,069*** (0,020)	0,109*** (0,029)	-0,019 (0,025)
Com deficiência	-0,162*** (0,058)	-0,292*** (0,068)	0,113 (0,116)
Subeducação × Mulher	-0,110*** (0,037)	-0,064 (0,048)	0,020 (0,042)
Sobre-educação × Mulher	0,291** (0,143)	0,336* (0,173)	0,403 (0,261)
Subeducação × Não branco	0,175*** (0,037)	0,190*** (0,047)	0,087** (0,042)
Sobre-educação × Não branco	0,087 (0,155)	0,070 (0,190)	0,059 (0,269)
Subeducação × Jovem	0,288*** (0,037)	0,349*** (0,049)	-0,014 (0,045)
Sobre-educação × Jovem	-0,162 (0,141)	-0,249 (0,169)	-0,109 (0,270)
Observações	22.615	14.639	7.976
R2 ajustado	0,030	0,038	0,064

Nota: Erros padrões robustos entre parênteses; *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$.

A variável dependente considerada é o logaritmo natural do salário-hora, calculado com base na remuneração média mensal dividida pelo total de horas contratadas, ajustado por 4,3 semanas. Para o cálculo do *mismatch*, a categoria de referência é composta por homens brancos classificados como adequados, ou seja, aqueles cuja escolaridade requerida corresponde ao ensino superior completo. As variáveis de interação foram construídas da seguinte forma: as *dummies* Sobre-educação × Mulher e Subeducação × Mulher assumem valor quando o indivíduo é mulher e se encontra, respectivamente, em situação de sobre-educação ou subeducação; as *dummies* Sobre-educação × Jovem e Subeducação × Jovem assumem valor quando o indivíduo tem até 40 anos de idade e está em condição de sobre-educação ou subeducação; e, por fim, as *dummies* Sobre-educação × Não branco e Subeducação × Não branco assumem valor quando o indivíduo é não branco e se encontra em sobre-educação ou subeducação.

Ao realizar a análise no contexto do mercado de trabalho baiano, identifica-se uma convergência com os achados no Ceará, o que reforça a robustez dos resultados deste trabalho. Novamente, para o conjunto total de trabalhadores, observou-se que a sobre-educação é premiada, com salário-hora em média 63,4% superior ao dos adequados, enquanto a subeducação implica penalidade ainda mais intensa, de 62,4%.

Assim como nos demais recortes, características individuais afetam fortemente a remuneração: mulheres e trabalhadores não brancos apresentam reduções salariais significativas (27,5% e 22,2%, respectivamente), enquanto os jovens enfrentam penalidade expressiva, de 28,5%, diferentemente do cenário brasileiro, no qual esse grupo chegou a apresentar vantagens em algumas interações.

No recorte por área de formação, os padrões se mantêm. Tanto em Administração quanto em Contabilidade, a subeducação é penalizada e a sobre-educação tende a gerar prêmios, embora, na Contabilidade, o efeito positivo da sobre-educação não seja estatisticamente significativo. A Administração apresenta retornos mais consistentes à sobre-educação, enquanto a Contabilidade reforça a maior rigidez e homogeneidade do mercado.

Em síntese, os resultados da Bahia também reforçam os achados principais para o Ceará, nos quais o *mismatch* educacional afeta significativamente os salários, variando em intensidade de acordo com gênero, raça e idade, bem como área de formação.

Tabela 7 - Resultados da estimação para o salário-hora por gênero, raça e idade – Bahia

	Total	Administração	Contabilidade
Subeducação	-0,624*** (0,041)	-0,633*** (0,050)	-0,662*** (0,069)
Sobre-educação	0,634*** (0,128)	0,643*** (0,135)	0,245 (0,404)
Mulher	-0,275*** (0,017)	-0,311*** (0,022)	-0,224*** (0,027)
Não branco	-0,222*** (0,020)	-0,227*** (0,025)	-0,186*** (0,036)
Jovem	-0,285*** (0,016)	-0,253*** (0,021)	-0,334*** (0,026)
Com deficiência	0,137** (0,054)	0,159*** (0,057)	-0,071 (0,142)
Subeducação × Mulher	0,091*** (0,028)	0,102*** (0,035)	0,119*** (0,043)
Sobre-educação × Mulher	-0,202* (0,119)	-0,166 (0,121)	-0,117 (0,382)
Subeducação × Não branco	0,026 (0,037)	-0,027 (0,045)	0,173*** (0,058)
Sobre-educação × Não branco	0,332*** (0,116)	0,343*** (0,121)	0,519 (0,365)
Subeducação × Jovem	0,253*** (0,028)	0,265*** (0,035)	0,170*** (0,047)
Sobre-educação × Jovem	-0,134 (0,118)	-0,227* (0,129)	0,102 (0,502)
Observações	13.033	8.575	4.458
R2 ajustado	0,143	0,156	0,125

Nota: Erros padrões robustos entre parênteses; *** p < 0,01, ** p < 0,05, * p < 0,1.

A variável dependente considerada é o logaritmo natural do salário-hora, calculado com base na remuneração média mensal dividida pelo total de horas contratadas, ajustado por 4,3 semanas. Para o cálculo do *mismatch*, a categoria de referência é composta por homens brancos classificados como adequados, ou seja, aqueles cuja escolaridade requerida corresponde ao ensino superior completo. As variáveis de interação foram construídas da seguinte forma: as *dummies* Sobre-educação × Mulher e Subeducação × Mulher assumem valor quando o indivíduo é mulher e se encontra, respectivamente, em situação de sobre-educação ou subeducação; as *dummies* Sobre-educação × Jovem e Subeducação × Jovem assumem valor quando o indivíduo tem até 40 anos de idade e está em condição de sobre-educação ou subeducação; e, por fim, as *dummies* Sobre-educação × Não branco e Subeducação × Não branco assumem valor quando o indivíduo é não branco e se encontra em sobre-educação ou subeducação.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho buscou realizar uma análise do *mismatch* no mercado de trabalho formal cearense no ano de 2024 para profissionais formados em Administração e Ciências Contábeis. Além disso, procurou identificar os efeitos do fenômeno sobre os salários dos trabalhadores, com destaque para gênero e raça.

Foram encontrados diversos estudos sobre a temática de *mismatch* no Brasil; para o Nordeste, identificou-se um número mais reduzido, sendo ainda menor ao avaliar o recorte do estado do Ceará.

Os achados confirmaram a incidência do fenômeno no mercado de trabalho formal cearense entre profissionais das duas áreas analisadas. Também foram identificados aspectos relacionados a penalidades e premiações nos salários: trabalhadores sobre-educados auferem premiações, enquanto os subeducados são penalizados sob o ponto de vista dos rendimentos laborais.

As características individuais dos trabalhadores, tais como gênero, raça e idade, influenciam diretamente os efeitos do *mismatch* sobre os rendimentos. Mulheres, pessoas não brancas e jovens sobre-educados são mais penalizados do que homens brancos mais velhos em ambas as profissões. Esses resultados confirmam o alcance dos objetivos específicos do estudo.

Apesar da influência do fenômeno nos rendimentos de ambas as áreas, os profissionais formados em Ciências Contábeis apresentam penalidades e premiações mais homogêneas quando são consideradas as características individuais.

Com base nesses apontamentos, conclui-se que o trabalho conseguiu atingir tanto o objetivo principal quanto os objetivos específicos propostos. Entretanto, foram identificadas algumas limitações no estudo. O fato de a base de dados contemplar apenas o mercado de trabalho formal pode ter camuflado alguma estatística relevante. Ademais, a identificação da causalidade do fenômeno poderia contribuir para análises mais aprofundadas.

Para estudos futuros, sugere-se uma investigação sobre a correlação entre a ampliação do ensino superior presencial e a distância com a incidência do *mismatch*. Além disso, um estudo longitudinal seria interessante para avaliar a evolução do fenômeno e verificar se a pandemia provocou algum impacto. Um trabalho com estudantes egressos da UFC também seria válido para subsidiar estratégias organizacionais para a instituição.

Adicionalmente, recomenda-se a realização de análises comparativas entre diferentes estados ou regiões brasileiras, de modo a compreender como as desigualdades territoriais influenciam a incidência e os efeitos do *mismatch*. Outra possibilidade seria examinar o papel das políticas públicas de educação e empregabilidade na mitigação dos impactos da sobre-educação e da subeducação, permitindo avaliar em que medida essas iniciativas contribuem para reduzir desigualdades no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALENCAR, Matheus Oliveira de; ARAÚJO, Jair Andrade; JUSTO, Wellington Ribeiro. Fatores condicionantes da desigualdade salarial no Brasil: análise com dados em painel para o período de 2007 a 2016. **Geosul**, Florianópolis, v. 34, n. 73, p. 59-80, set./dez. 2019.

ALMEIDA, J. P. de; AVELINO, B. C.; BRUGNI, T. V. Percepções de estudantes e egressos do ensino médio sobre o curso de Ciências Contábeis: uma análise sob a ótica dos estereótipos da profissão. **RACE - Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, v. 19, n. 1, 127-152, 2020.

ANNEGUES, A. C.; OLIVEIRA, C.; FIGUEIREDO, E.; PORTO JÚNIOR, S. Overeducation e área de formação: evidências para os egressos da UFPB. In: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA, 46., 2018, Rio de Janeiro. **Anais [...]**. Rio de Janeiro: Anpec, 2018.

BARROS, A. S. X. Expansão da educação superior no Brasil: limites e possibilidades. **Educação & Sociedade**, v. 36, n. 131, p. 361-390, abr.-jun. 2015.

BARROS, R. P.; MENDONÇA, R. **Os determinantes da desigualdade no Brasil**. Rio de Janeiro: IPEA, 1995.

BELTRÃO, K. de N. da S.; ANDRADE, F. A. V.; BRANDÃO, K. de S. A empregabilidade e o perfil dos egressos do curso de administração do ICSEZ-UFAM (2012-2022). **Contribuciones a Las Ciencias Sociales**, v. 16, n. 12, 2023.

BESSA, B. H. da C.; NASCIMENTO, C. P. S. do. Egressos do curso de ciências contábeis no município de Itapipoca-CE: o cenário do mercado de trabalho para o profissional contábil. **Revista Ibero-Americana De Humanidades, Ciências e Educação**, v. 10, n. 10, p. 2822-2834, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.51891/rease.v10i10.16182>. Acesso em: 16 set. 2025.

BOAVENTURA, P. S. M., SOUZA, L. L. F. de, GERHARD, F.; BRITO, E. P. Z. Desafios na formação de profissionais em Administração no Brasil. **Administração: Ensino e Pesquisa**, v. 19, n. 1, p. 1-31, 2018.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep). **Censo da Educação Superior 2023**. Brasília, DF: Inep, 2024a.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep). **Resumo Técnico: Censo Escolar da Educação Básica 2021**. Brasília, DF: Inep, 2022.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep). **Sinopse Estatística da Educação Superior**. Brasília, DF:

Inep, 2024b. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/aceso-a-informacao/dados-abertos/sinopses-estatisticas/educacao-superior>. Acesso em: 16 set. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Classificação Brasileira de Ocupações**: CBO – 2002. Brasília: MTE, 2002. Disponível em: <http://www.mtecbo.gov.br/cbsite/pages/home.jsf>. Acesso em: 16 set. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Classificação Brasileira de Ocupações**: CBO – 2010 – 3. ed. Brasília: MTE; SPPE, 2010.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)**. Brasília: MTE, 2025a. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/servicos/entregar-a-relacao-anual-de-informacoes-sociais#:~:text=A%20Rela%C3%A7%C3%A3o%20Anual%20de%20Informa%C3%A7%C3%B5es%20Sociais%20%2D%20RAIS%20cont%C3%A9m%20da%20sobre,ou%20estudos%20estat%C3%ADsticos%20do%20trabalho>. Acesso em: 16 set. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Sumário executivo**: Relação Anual de Informações Sociais – RAIS. Ano-base 2024 (parcial). Brasília: MTE, 2025b. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/rais/rais-2024/rais-2024-parcial/sumario-executivo_rais-2024-parcial.pdf. Acesso em: 16 set. 2025.

CARVALHO, Sandro Sacchet de; REIS, Mauricio Cortez. **A evolução da sobre-educação no Brasil e o papel do ciclo econômico entre 2012 e 2023**. Rio de Janeiro: Ipea, 2024. 32 p. il. (Texto para Discussão, n. 3.025). Disponível em: <http://dx.doi.org/10.38116/td3025-port>. Acesso em: 16 set. 2025.

CARVALHO, Sandro Sacchet de; REIS, Maurício Cortez. **Evolução da sobre-educação no mercado de trabalho no Brasil entre 2012 e 2022**: primeiros resultados. Brasília: Ipea, 2023. (Notas Técnicas: Mercado de Trabalho, n. 75).

CAVALCANTI, M. F. A. **Overeducation e undereducation em Pernambuco**: uma avaliação empírica. 2008. Dissertação (Mestrado em Economia) – Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2008.

CAVALCANTI, M. F. A.; CAMPOS, F. M.; SILVEIRA NETO, R. da M. *Mismatch nos mercados de trabalho regionais brasileiros: o que explica as diferenças regionais?* **Revista Econômica do Nordeste**, Fortaleza, v. 41, n. 3, p. 493-518, jul./set. 2010.

DIAZ, M. D. M.; MACHADO, L. Overeducation e undereducation no Brasil: incidência e retornos. **Estudos Econômicos**, São Paulo, v. 38, n.3, p. 431-460, jul./set., 2008.

DUNCAN, G.; HOFFMAN, S. The incidence and wage effects of overeducation. **Economics of Education Review**, v. 1, p. 75-86, 1981.

FERRARINI, A. dos S. F.; FARO, K. C. Diferencial de salários no emprego juvenil da região Nordeste: há viés de seleção de gênero e raça setorialmente? **Revista Econômica do Nordeste**, v. 54, n. 4, p. 113-132, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.61673/ren.2023.1429>. Acesso em: 16 set. 2025.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

GROOT, W.; VAN DEN BRINK, H. M. Overeducation in the labor market: a meta-analysis. **Economics of Education Review**, v. 19, p. 149-158, 2000.

HARTOG, J. Over-education and earnings: where are we, where should we go? **Economics of Education Review**, v. 19, p. 131-147, 2000.

LIMA, T. B. de. A regionalidade e a formação de administradores: um estudo no Nordeste brasileiro. **Revista Gestão em Análise**, Fortaleza, v. 9, n. 3, p. 81-97, 2020.

MACHADO, L.; OLIVEIRA, A. M. H. C. Mobilidade ocupacional e incompatibilidade educacional no Brasil metropolitano. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, Rio de Janeiro, v. 43, p. 279-307, 2013.

MARIONI, L. da S. Overeducation in the labour market: evidence from Brazil. **Education Economics**, v. 29, n. 1, 2021.

MATICOLLI, R. M.; TONON, R.; ARAÚJO, F. R. de; SANTOS, L. O. Perfil dos egressos do curso de Ciências Contábeis. **Revista Estudos e Pesquisas em Administração (RePAD)**, Rondonópolis-MT, v. 7, n. 1, p. 7-32, jan./abr. 2023.

MORAES, J. P.; WISSMANN, A. D. M.; JEREMIAS JUNIOR, J.; ANDRADE, A. G. M. Uma análise da inserção profissional dos egressos do curso de Administração no Brasil. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 23, n. 5, 2022.

OLIVEIRA, C. S.; MARIANO, F. Z.; ARAÚJO, J. A. A qualidade e expansão do ensino superior contribui para a supereducação? Evidências para o Ceará. In: ENCONTRO REGIONAL DE ECONOMIA, 24., 2019, Fortaleza. **Anais [...]**. Fortaleza: Anpec, 2019.

PASSOS, Luana; MACHADO, Danielle Carusi. Diferenciais salariais de gênero no Brasil: comparando os setores público e privado. **Revista de Economia Contemporânea**, v. 26, p. 1-29, 2022. ISSN 1980-5527.

PELEIAS, I. R.; NUNES, C. A.; CARVALHO, R. F. Fatores determinantes na escolha do curso de Ciências Contábeis por estudantes de Instituições de Ensino Superior particulares na cidade de São Paulo. **Revista Gestão Universitária na América Latina - GUAL**, v. 10, n. 3, 2017.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico**: métodos e técnicas da pesquisa e trabalho científico. 2. ed. Novo Hamburgo: FEEVALE, 2013.

REIS, Sandra Melo dos. **Incompatibilidades entre educação e ocupação**: uma análise regionalizada do mercado de trabalho brasileiro. 2012. Tese (Doutorado em Economia) – Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, 2012.

RICHARDSON, R. J.; PERES, J. A. S.; WANDERLEY, J. C. V.; CORREIA, L. M.; PERES, M. H. M. **Pesquisa social**: métodos e técnicas. São Paulo: Atlas, 1999.

RODRIGUES, V. F. da S., BRANDÃO, M. R. de M., DANTAS MOTTA, A. C. de G.; MOREIRA, C. M. do A. Desempenho no Enade em cursos de administração: uma análise comparativa entre as modalidades presencial e a distância. **Revista Carioca de Ciência, Tecnologia e Educação**, v. 7, n. 1, p. 19-35, 2022.

SANTOS, A. Overeducation no mercado de trabalho brasileiro. **Revista Brasileira de Economia de Empresas**, v. 2, n. 2, 2002.

SANTOS, M. M.; MARIANO, F. Z.; ARRAES, R. A.; OLIVEIRA, C. S. A armadilha da sobreeducação no primeiro emprego: evidências para o Brasil. **Revista Estudos Econômicos**, São Paulo, v. 3, p. 415-452, jul.-set. 2021.

SILVA, C. A. T.; SOUZA, P. V. S. de; SILVA, P. B. da. Mudanças estruturais no mercado de trabalho assalariado contábil brasileiro. **Revista Universo Contábil**, v. 15, n. 4, p. 49-68, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.4270/ruc.2019427>. Acesso em: 16 set. 2025.

SILVA, F. A. G. da; MONTE, P. A. do. Incompatibilidade escolaridade-ocupação no Brasil: incidência de sobre-educação de mão de obra ou escassez de empregos qualificados? **Revista de Economia Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 28, 2024.

SILVA, I. V. da; CASAGRANDA, Y. G.; COUTINHO, M. R.; SANCHES, A. C.; RAVELLI, Wilson; MACIEL, Elizeu. A graduação do contador e o perfil esperado pelo mercado de trabalho: um estudo na cidade de Campo Grande/MS. **Revista de Tecnologia Aplicada**, v. 9, n. 1, p. 3-26, jan./abr. 2020.

SILVEIRA, L. S.; LEÃO, N. S. O impacto da segregação ocupacional por gênero e raça na desigualdade de renda no Brasil em três décadas (1986-2015). **Revista Latinoamericana de Población**, v. 14, n. 27, p. 41-76, 2020.

SILVEIRA, L. S.; LEÃO, N. S. Segregação ocupacional e diferenciais de renda por gênero e raça no Brasil: uma análise de grupos etários. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 38, p. 1-22, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.20947/S0102-3098a0151>. Acesso em: 16 set. 2025.

SOUZA, D. G.; MIRANDA, J. C.; SOUZA, F. S. Breve histórico acerca da criação das universidades no Brasil. **Revista Educação Pública**, v. 19, n. 5, mar. 2019. Disponível em: <https://educacaopublica.cecierj.edu.br/artigos/19/5/breve-historico-acerca-da-criacao-das-universidades-no-brasil>. Acesso em: 16 set. 2025.

SOUZA, M. do S. de. **O (des) ajuste entre a oferta e demanda de mão de obra qualificada na região do grande ABC Paulista**: subsídios para estratégias de desenvolvimento local. São Caetano do Sul, SP: USCS, 2016.

SPARREBOOM, T.; TARVID, A. **Skills mismatch in Europe**: statistics brief. Geneva: ILO, 2014.

VIANA, D. W.; COSTA, A. A. B. da. Diferenças salariais entre indivíduos sobreeducados e subeducados nos setores de atividades brasileiros em 2012. *In*: SEMINÁRIO SOBRE A ECONOMIA MINEIRA, 16., 2014, Diamantina. **Anais [...]**. Diamantina: Cedeplar/UFMG, 2014.